

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Кафедра организационного развития

## **Экономика управления персоналом**

### **Рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2021

Экономика управления персоналом

Рабочая программа дисциплины

Составитель: к.г.н., доцент кафедры организационного развития Ю.В. Шпортько

·  
Ответственный редактор д.э.н., профессор Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры  
организационного развития

№ 9 от 20.05.2021

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **1. Пояснительная записка**

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

### **2. Структура дисциплины**

### **3. Содержание дисциплины**

### **4. Образовательные технологии**

### **5. Оценка планируемых результатов обучения**

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

6.1. Список источников и

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

### **9. Методические материалы**

9.1. Планы семинарских занятий

24

### **Приложения**

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

**Цель дисциплины:** сформировать у студентов теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по экономическим вопросам управления персоналом.

**Задачи:**

- рассмотреть экономический механизм управления персоналом;
- научиться экономически оценивать трудовой потенциал организации и человеческий капитал;
- изучить подходы к минимизации затрат на персонал;
- научиться оценивать результаты мероприятий по повышению производительности труда.

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине:

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК-3.6 Осуществляет оценку затрат на персонал и их бюджетирование, владением навыками анализа производительности труда персонала	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника;</li> <li>- экономические показатели деятельности организации, в том числе производительность труда,</li> </ul> <p><i>Уметь:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществлять оценку затрат на персонал,</li> <li>- анализировать экономические показатели деятельности организации,</li> </ul> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по снижению затрат и увеличению производительности труда.</li> </ul>

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика управления персоналом» относится к вариативной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Микроэкономика», «Управление персоналом», «Экономика труда», «Стимулирование трудовой деятельности»

персонала», «Кадровая политика и кадровое планирование».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Оценка эффективности управления персоналом», «Кадровый консалтинг», «Преддипломная практика».

## 2. Структура дисциплины

### Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 28 ч., самостоятельная работа обучающихся 48 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	промежуточная аттестация		
1	Экономическая оценка человеческого капитала и интеллектуального капитала организации.	7	4	2				8	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
2	Затраты организации на персонал: структура и факторы формирования	7	2	2				10	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
3	Управление затратами на оплату труда	7	1	2				10	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
4	Управление затратами на обучение и развитие персонала, затратами по социальным обязательствам и охране труда	7	1	4				10	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
5	Управление производительностью труда персонала организации	7	4	4				10	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
	Зачёт	7		2					
	итого:		12	16				48	

## Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 з.е., 76 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 16 ч., самостоятельная работа обучающихся 60 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Экономическая оценка человеческого капитала и интеллектуального капитала организации.	7	2	1				12	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
2	Затраты организации на персонал: структура и факторы формирования	7	2	1				12	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
3	Управление затратами на оплату труда	7	1	1				12	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
4	Управление затратами на обучение и развитие персонала, затратами по социальным обязательствам и охране труда	7	1	2				12	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
5	Управление производительностью труда персонала организации	7	2	1				12	Контрольная работа, оценка работы на семинаре
	Зачёт	7		2					
	итого:		8	8				60	

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Экономическая оценка человеческого капитала и интеллектуального капитала организации.	Интеллектуальный капитал: сущность, структура, оценка. Человеческий капитал. Организационный капитал. Потребительский или клиентский капитал. Экономическая оценка трудового потенциала общества, организации, человека. Оценка человеческого капитала в организации. Методы оценки человеческого капитала организации. Управление интеллектуальным капиталом.
2	Затраты организации на персонал: структура и факторы формирования	Структура затрат на персонал. Классификация расходов на рабочую силу, рекомендованная Международной организацией труда (МОТ), Классификация затрат по фазам процесса воспроизводства персонала. Группировка затрат по целевому назначению, Классификация затрат по источникам финансирования и по обязательности осуществления. Явные и скрытые расходы на персонал. Производственные, индивидуальные, управленческие потери (скрытые затраты). Управление затратами на персонал, его цель.
3	Управление затратами на оплату труда	Анализ затрат на оплату труда. Основные факторы формирования структуры и размеров затрат на оплату труда. Принципы оптимального распределения расходов на оплату труда. Эффективность затрат на оплату труда. Зарплатоемкость. Зарплатоотдача. Пути оптимизации затрат на персонал: сокращение персонала, борьба с текучестью персонала, привлечение и удержание «талантов», борьба с потерями рабочего времени, оперативное регулирование численности и качества персонала, формирование структур персонала по типу «ядро — периферия».
4	Управление затратами на обучение и развитие персонала, затратами по социальным обязательствам и охране труда	Управление затратами на обучение и развитие персонала Анализ рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. Анализ затрат на обучение. Экономическая эффективность затрат на обучение и развитие персонала. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя. Оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.



№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
5	Управление производительностью труда персонала организации	<p>Подходы к управлению производительностью труда. Оценка производительности труда. Выработка. Трудоемкость работ. Интенсивность труда. Экономические, организационные и социальные факторы и резервы повышения производительности труда. Управление производительностью труда на предприятии. Анализ управления производительностью труда. Анализ резервов производительности труда. Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективности труда. Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда. Показатели повышения производительности труда.</p>

#### 4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4
1	Экономическая оценка человеческого капитала и интеллектуально-капитала организации.	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Медиапрезентация Семинар-дискуссия Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2	Затраты организации на персонал: структура и факторы формирования	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
3	Управление затратами на оплату труда	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар-дискуссия Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
4	Управление затратами на обучение и развитие персонала, затратами по социальным обязательствам и охране труда	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Медиапрезентация Семинар – развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
5	Управление производительностью труда персонала организации	Лекция Семинар Самостоятельная работа	Лекция-визуализация с элементами лекции дискуссии Подготовка к семинарским занятиям Семинар – развернутая беседа с обсуждением доклада Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ, для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;

- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
Контрольная работа (тема 1)	15 баллов	15 баллов
Контрольная работа (тема 3-4)	15 баллов	15 баллов
Контрольная работа (тема 5)	15 баллов	15 баллов
Оценка участия в дискуссии на семинаре	3 балла	15 баллов
Всего:		60 баллов
Промежуточная аттестация (зачет)		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	Шкала ECTS	
95 – 100	отлично	A	
83 – 94		B	
68 – 82	хорошо	зачтено	
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	FX	
0 – 19		не зачтено	F

### 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

#### *Текущий контроль*

*При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:*

*При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитываются:*

- степень раскрытия содержания материала (0-1 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символики, логическая последовательность изложения материала (0-1 балла);
- знание теории изученных вопросов, сформированность и устойчивость используемых при ответе умений и навыков (0-1 балл).

*При оценивании контрольной работы учитывается:*

- задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности – 5-9 баллов;
- задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, допущена одна ошибка или несколько неточностей – 10-12 баллов;

- работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность -13-15 баллов.

*Промежуточная аттестация (зачет)*

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10-13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14-16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17-20 баллов).

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

В течение преподавания курса «Экономика управления персоналом» используются такие формы текущей аттестации студентов как, выполнение контрольных работ, оценка

участия в дискуссии. По итогам обучения проводится зачет.

## **Контрольные работы**

### **Контрольная работа (тема 1) ПК-3.6**

#### **Примерные вопросы теоретического характера**

1. Что такое интеллектуальный капитал, его структура?
2. Что включает организационный капитал?
3. Перечислите общие черты интеллектуального и физического капитала.
4. Какая часть населения относится к трудовым ресурсам территории.
5. Дайте определение трем понятиям: человеческий потенциал, трудовой потенциал и человеческий капитал.
6. Охарактеризуйте затратный подход при оценке человеческого капитала предприятия, приведите пример.
7. Опишите экспертный подход при оценке человеческого капитала предприятия, приведите пример.
8. Что подразумевается под термином «потребительский или клиентский капитал»?
9. В чем различия между физическим и интеллектуальным капиталом?
10. Дайте определение понятию «трудовой потенциал территории».
11. Как производится оценка человеческого капитала предприятия при доходном подходе к оценке? Приведите пример.
12. Управление интеллектуальным капиталом.
13. Охарактеризуйте сравнительный подход при оценке человеческого капитала предприятия, приведите пример.

#### **Примерные практические задания**

##### **Задание 1**

Население трудоспособного возраста составляет 14 млн человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,8%; работающие подростки – 0,02%, работающие пенсионеры – 7%, льготные пенсионеры (т.е. вышли на пенсию до наступления пенсионного возраста) – 0,6% от населения трудоспособного возраста.

Рассчитать численность трудовых ресурсов.

##### **Задание 2**

Уставный капитал акционерной компании разделен на 15000 акций, рыночная стоимость одной акции составляет 100 тыс. руб. В соответствии с финансовой отчетностью компании стоимость основных средств составляет и нематериальных активов (патенты, лицензии, торговая марка) составляет 1000 млн. руб., стоимость запасов (материалы и готовая продукция) 210 млн. руб., кредиторская задолженность (долги перед поставщиками, персоналом, бюджетом и банками) составляет 100 млн. руб., долги клиентов компании за проданные товары и услуги (дебиторская задолженность) составляет 110 млн. руб., средства на расчетном счете и в ценных бумагах – 150 млн. Оцените стоимость человеческого капитала, если величиной клиентского капитала в расчете можно пренебречь.

##### **Задание 3**

Ожидаемая прибыль предприятия за текущий год составит 7 млн. руб., нормальная прибыльность предприятий исходя из средних показателей по отрасли 5 млн. руб., средний коэффициент капитализации 10%. Стоимость нематериальных активов (патенты, торговая

марка) – 0,5 млн. руб. Определить стоимость человеческого капитала.

### Контрольная работа (тема 2-4) ПК-3.6

#### Примерные вопросы теоретического характера

1. Опишите структуру затрат на персонал.
2. Классифицируйте скрытые затраты на персонал по группам и источникам потерь, приведите примеры
3. Перечислите основные факторы формирования структуры и размеров затрат на персонал
4. Приведите порядок расчета зарплатоемкости
5. Опишите процесс управления затратами на обучение и развитие персонала
6. Выделяется несколько подходов к оптимизации затрат на персонал, опишите следующие:
  - 1) сокращение персонала;
  - 2) привлечение и удержание «талантов»;
  - 3) оперативное регулирование численности и качества персонала.
7. Каким вопросам уделяется внимание при анализе оплаты труда?
8. Классифицируйте затраты на персонал по нескольким признакам.
9. Поясните понятия явные и скрытые расходы на персонал, приведите примеры.
10. При управления затратами на оплату труда, на какие принципы следует ориентироваться.
11. Приведите порядок расчета зарплатоотдачи
12. Опишите процесс управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя.
13. Каким вопросам уделяется внимание при анализе рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом?
14. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.
15. Выделяется несколько подходов к оптимизации затрат на персонал, опишите следующие:
  - 1) борьбу с текучестью персонала;
  - 2) борьбу с потерями рабочего времени;
  - 3) формирование структур персонала по типу «ядро — периферия».

#### Примерные практические задания

##### Задание

Показатель	2017	2018	Абсолютное отклонение	Темп прироста, %
Объем реализации продукции, тыс. руб.	1717800	1810254		
Фонд заработной платы, тыс.руб.	795200	890541		
Среднесписочная численность всего персонала, чел.	1102	1149		
Среднегодовая заработная плата, тыс. руб.				
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.				

Среднегодовая выработка, тыс. руб.				
Общая зарплатоемкость продукции				

Определите тенденции изменения показателей, сделайте выводы.

### Задание

В связи с расширением рыночного сегмента и ожидаемым повышением объема продаж фирма провела обучение специалистов отдела маркетинга в количестве 10 чел. Расходы на обучение одного специалиста в области маркетинга – 20 тыс. руб. Продолжительность влияния программы обучения на производительность труда составила, по предварительным расчетам, 3 года. Стоимостная оценка расхождения в производительности труда (объем продаж) лучших и средних работников (которые направлены на обучение) составила 400 тыс. руб. Рентабельность продаж составляет 10%. В результате обучения фирма рассчитывает повысить производительность до результата лучших работников.

Определить, на какие параметры работы фирмы будут влиять результаты обучения работников? Рассчитать эффект влияния программы обучения на повышение производительности труда.

### Контрольная работа (тема 5) ПК-3.6

#### Примерные вопросы теоретического характера

1. Поясните содержание следующих подходов к управлению производительностью труда:
  - А. Управление результатами труда
  - В. Управление факторами труда
2. Как рассчитать показатели выработки и интенсивности труда?
3. Что подразумевается под понятием «управление производительностью труда»?
4. Перечислите объекты анализа управления производительностью труда.
5. Назовите экономический резервы производительности труда, перечислите факторы эффективности и узкие места.
6. Что включает разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективности труда?
7. Поясните содержание следующих подходов к управлению производительностью труда:
  - А. Управление затратами труда
  - В. Управление человеком.
8. Как рассчитать показатель трудоемкости работ.
9. Дайте определение производительности труда
10. Перечислите этапы процесса управления производительностью труда
11. Назовите организационные и социальные резервы производительности труда, перечислите факторы эффективности и узкие места.
12. Приведите примеры показателей, используемых для анализа и оценки экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда.

#### Примерные практические задания

##### Задание

В годовом отчете имеются такие данные об использовании рабочего времени рабочими за 2018 год (человеко-дней):

отработано - 78961;

количество неявок на работу - 51530,



в том числе за счет очередных отпусков - 10524,  
 болезнью - 3521,  
 неявок по закону - 390,  
 неявок с разрешения администрации - 387,  
 прогулов - 41,  
 праздничных и выходных дней - 36667;  
 количество отработанных человеко-часов - всего 620459,  
 в том числе в сверх нормированное время - 9610.

Определите максимально возможный фонды рабочего времени и фактический.

Рассчитайте количество произведенной продукции, работ, услуг в связи с неполным использованием фонда рабочего времени за год, если среднедневная выработка на одного рабочего 3800 руб., плановый фонд рабочего времени составляет 81254 человека-дней.

Рассчитать потери производительности труда (количество произведенной продукции, работ, услуг в стоимостном выражении) вследствие неполного использования установленной продолжительности рабочего дня, средняя фактическая выработка на один отработанный человеко-час – 837,50 руб., плановая продолжительность рабочего дня 7,9 часа.

Определите какие резервы повышения производительности труда есть у предприятия.

### **Промежуточная аттестация Примерные вопросы к зачету ПК-3.6**

1. Интеллектуальный капитал, его сущность и структура.
2. Человеческий капитал: определение и содержание.
3. Организационный капитал и его составляющие.
4. Потребительский (клиентский капитал).
5. Оценка трудового потенциала общества.
6. Оценка трудового потенциала организации.
7. Методы оценки человеческого капитала организации.
8. Затратный подход к оценке человеческого капитала организации.
9. Доходный подход к оценке человеческого капитала организации.
10. Сравнительный подход к оценке человеческого капитала организации.
11. Экспертный подход к оценке человеческого капитала организации.
12. Структура затрат на персонал.
13. Классификацией расходов на рабочую силу, рекомендованная Международной организацией труда (МОТ),
14. Классификация затрат на персонал.
15. Явные и скрытые расходы на персонал.
16. Скрытые затраты, их классификация.
17. Управление затратами на персонал, его цель.
18. Анализ затрат на оплату труда.
19. Факторы формирования структуры и размеров затрат на оплату труда.
20. Принципы оптимального распределения расходов на оплату труда.
21. Сокращение персонала, как способ оптимизации затрат на персонал.
22. Борьба с текучестью персонала, в целях повышения эффективности затрат на персонал.
23. Оптимизация затрат при помощи привлечение и удержание «талантов».
24. Снижение затрат на персонал путем борьбы с потерями рабочего времени.

25. Оперативное регулирование численности и качества персонала, в целях повышения эффективности затрат на персонал.
26. Оптимизация затрат на персонал при помощи модели формирования структур персонала по типу «ядро — периферия».
27. Управление затратами на обучение и развитие персонала
28. Анализ рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.
29. Анализ затрат на обучение.
30. Экономическая эффективность затрат на обучение и развитие персонала.
31. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя.
32. Оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.
33. Подходы к управлению производительностью труда.
34. Оценка производительности труда.
35. Экономические факторы и резервы повышения производительности труда.
36. Организационные факторы и резервы повышения производительности труда.
37. Социальные факторы и резервы повышения производительности труда.
38. Управление производительностью труда на предприятии.
39. Анализ управления производительностью труда.
40. Анализ резервов производительности труда.
41. Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективности труда.
42. Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда.
43. Показатели повышения производительности труда (с примерами).

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **6.1. Список источников и литературы**

#### **Основные источники**

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. – М.: Юрид. 1. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12.12.1993] (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 : от 30.11.1994 № 51-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2 : от 26.01.1996 N 14-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.
5. Федеральный закон "О персональных данных" N 152-ФЗ от 27.07.2006 (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>
6. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» №1032-1 от 19.04.1991 (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>

## Основная литература

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 -301 с. (Высшее образование: Магистратура). [ЭБС, znanium.com].
2. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991814>

## Дополнительная литература

1. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы (ЭБС Znanium.com). Режим доступа <http://www.znanium.com>.
2. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп.-М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. [ЭБС, znanium.com]
3. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.-М.:НИЦ ИНФРА-М,2018-283с. (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/981367>

## 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Министерство труда и социальной защиты РФ. Официальный сайт. Режим доступа: [www.gosmintrud.ru](http://www.gosmintrud.ru)
2. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Официальный сайт. Режим доступа: [www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru)
3. Журнал «Управление персоналом». Архив номеров. Режим доступа: [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)
4. Журнал «Кадровый менеджмент». Архив номеров. Режим доступа: [www.km-magazine.ru](http://www.km-magazine.ru)

**Перечень БД и ИСС**

№п/п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2021 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2021 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс,

	Гарант
--	--------

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория, оборудованная компьютером, мультимедиа-проектором и экраном.
2. Наличие в аудитории доски.

### Перечень ПО

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
2	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
3	Zoom	Zoom	лицензионное

## 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей.

Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских занятий**

#### **Тема 1: Экономическая оценка человеческого капитала и интеллектуального капитала организации**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Интеллектуальный капитал на современном этапе развития экономики, его значение для конкурентоспособности организации, трансформация роли интеллектуального капитала с развитием экономики.
2. Человеческий капитал, влияние человеческого капитала на эффективность работы организации.

3. Оценка человеческого капитала в организации, точность оценки, использование результатов оценки.  
Решение задач по оценке человеческого капитала.

### Список источников и литературы

#### Основная литература

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 -301 с. (Высшее образование: Магистратура). [ЭБС, znanium.com].
2. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991814>

#### Дополнительная литература

1. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы (ЭБС Znanium.com). Режим доступа <http://www.znanium.com>.
2. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп.-М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. [ЭБС, znanium.com]

### Контрольные вопросы

1. Интеллектуальный капитал, его сущность и структура.
2. Современные тенденции развития интеллектуального капитала
3. Организационный капитал и его составляющие.
4. Потребительский (клиентский капитал).
5. Человеческий капитал: определение и содержание.
6. Оценка трудового потенциала организации.
7. Методы оценки человеческого капитала организации.
8. Подходы к оценке человеческого капитала организации.

## Тема 2: Затраты организации на персонал: структура и факторы формирования

### Вопросы для обсуждения

1. Структура затрат на персонал. Использование для анализа и сравнения классификации затрат на персонал.
2. Расходов на рабочую силу, их структура в соответствии с рекомендациями Международной организацией труда (МОТ).
3. Явные и скрытые расходы на персонал. Источники и причины потерь. Потери в следствии ошибок планирования производства, плохой организации труда недостатков в управлении.
4. Цель управление затратами на персонал.

### Список источников и литературы

#### Основная литература

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 -301 с. (Высшее образование: Магистратура). [ЭБС, znanium.com].
2. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991814>

образование: Бакалавриат). - (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991814>

#### **Дополнительная литература**

1. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп.-М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. [ЭБС, znanium.com]
2. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.-М.:НИЦ ИНФРА-М,2018-283с. (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/981367>

#### **Контрольные вопросы**

1. Структура затрат на персонал, разные подходы в структурировании.
2. Классификацией расходов на рабочую силу, рекомендованная Международной организацией труда (МОТ).
3. Явные и скрытые расходы на персонал.
4. Скрытые затраты, их классификация.
5. Управление затратами на персонал, его цель.

### **Тема 3: Управление затратами на оплату труда**

#### **Вопросы для обсуждения**

1. Показатели, используемые при анализе затрат на оплату труда.
2. Факторы формирования структуры затрат на оплату труда.
3. Оптимальное распределение расходов на оплату труда, факторы определяющие соотношения.
4. Оптимизации затрат на персонал, возможные решения.

#### **Список источников и литературы**

##### **Основная литература**

1. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991814>

##### **Дополнительная литература**

1. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы (ЭБС Znanium.com). Режим доступа <http://www.znanium.com>.
2. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.-М.:НИЦ ИНФРА-М,2018-283с. (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/981367>

#### **Контрольные вопросы**

1. Управление затратами на персонал, его цель.
2. Методы анализа затрат на оплату труда, изучаемые показатели.
3. Факторы формирования структуры и размеров затрат на оплату труда.
4. Принципы оптимального распределения расходов на оплату труда.
5. Сокращение персонала, как способ оптимизации затрат на персонал.

6. Борьба с текучестью персонала, в целях повышения эффективности затрат на персонал.
7. Оптимизация затрат при помощи привлечение и удержание «талантов».
8. Снижение затрат на персонал путем борьбы с потерями рабочего времени.
9. Оперативное регулирование численности и качества персонала, в целях повышения эффективности затрат на персонал.
10. Оптимизация затрат на персонал при помощи модели формирования структур персонала по типу «ядро — периферия».

#### **Тема 4: Управление затратами на обучение и развитие персонала, затратами по социальным обязательствам и охране труда**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Цели управления затратами на обучение и развитие персонала, основные проблемы при оценке результатов управления.
2. Анализ рынка образовательных и консалтинговых услуг.
3. Проблемы оценки эффективности затрат на обучение и развитие персонала.
4. Цели управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя.
5. Способы оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.

##### **Список источников и литературы**

###### **Основная литература**

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013 -301 с. (Высшее образование: Магистратура). [ЭБС, znanium.com].
2. Экономика управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 427 с. [ЭБС, znanium.com].

###### **Дополнительная литература**

1. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп.-М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. [ЭБС, znanium.com]
2. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография /Кибанов А.Я.,Генкин Б.М.,Лаврентьева И.В.;Под ред. Кибанова А.Я.-М.:НИЦ ИНФРА-М,2018-283с. (ЭБС Znanium.com). Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/981367>

##### **Контрольные вопросы**

1. Управление затратами на обучение и развитие персонала
2. Анализ рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.
3. Анализ затрат на обучение.
4. Экономическая эффективность затрат на обучение и развитие персонала.
5. Управление затратами по социальным обязательствам и гарантиям работодателя.
6. Оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.

#### **Тема 5: Управление производительностью труда персонала организации** **Вопросы для обсуждения**



1. Проблемы, возникающие при оценке производительности труда
2. Факторы и резервы повышения производительности труда на современном этапе развития производства.
3. Направления управления производительностью труда на предприятии
4. Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективности труда.

### . Список источников и литературы

#### Основная литература

1. Экономика управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, И.А. Эсаулова ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 427 с. [ЭБС, znanium.com].

#### Дополнительная литература

2. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы (ЭБС Znanium.com). Режим доступа <http://www.znanium.com>.
3. Сотникова С.И. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп.-М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с. [ЭБС, znanium.com]

### Контрольные вопросы

1. Оценка производительности труда.
2. Экономические факторы и резервы повышения производительности труда.
3. Организационные факторы и резервы повышения производительности труда.
4. Социальные факторы и резервы повышения производительности труда.
5. Управление производительностью труда на предприятии.
6. Анализ управления производительностью труда.
7. Анализ резервов производительности труда.
8. Разработка, планирование и реализация мер по повышению эффективности труда.
9. Анализ и оценка экономических и неэкономических результатов управления производительностью труда.
10. Показатели повышения производительности труда (с примерами).

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика управления персоналом» реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины: сформировать у студентов теоретические и практические знания, умения и навыки в сфере принятия решений по экономическим вопросам управления персоналом.

Задачи:

- рассмотреть экономический механизм управления персоналом;
- научиться экономически оценивать трудовой потенциал организации и человеческий капитал;
- изучить подходы к минимизации затрат на персонал;
- научиться оценивать результаты мероприятий повышения производительности труда и эффективности использования персонала;

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой.

ПК-3.6 Осуществляет оценку затрат на персонал и их бюджетирование, владением навыками анализа производительности труда персонала.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

*Знать:*

- основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника;
- экономические показатели деятельности организации, в том числе производительность труда,

*Уметь:*

- осуществлять оценку затрат на персонал,
- анализировать экономические показатели деятельности организации,

*Владеть:*

- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по снижению затрат и увеличению производительности труда.

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

№ п/п	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола